Regolamento comunale sugli incarichi di Elevata qualificazione

C_B634 - - 1 - 2025-03-03_0000214220250303_0002

Art.1. Finalità

Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi, alla graduazione della retribuzione di posizione e ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per gli incarichi sulle posizioni di elevata qualificazione, ai sensi del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 e del nuovo CCNL 2022/2024 del 23/02/2026.
Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di una delle tipologie di funzioni/attività, di seguito elencate:

- responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Gli incarichi possono essere assegnati esclusivamente a dipendenti classificati nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, sulla base e per effetto di un provvedimento a termine conferito sulla base dei criteri definiti all'Art.2.
La Giunta individua il numero delle posizioni istituite nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente.

Art.2. Requisiti per il conferimento degli incarichi

L'incarico di Elevata Qualificazione è conferito, con atto motivato del Sindaco, al personale dipendente del Comune di Cantello inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni ai sensi del CCNL 16/11/2022 in possesso dei seguenti requisiti maturati presso il Comune di Cantello ovvero altri enti del comparto di contrattazione pubblico:

a) aver ottenuto, negli ultimi 3 anni, valutazioni delle prestazioni pari almeno al 70% della valutazione massima conseguibile sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali;
b) insussistenza di condizioni ostative, previste dal PIAO, in particolare nella sezione dedicata alla prevenzione della corruzione, per le aree e i procedimenti ad elevato rischio, salvo eventuali deroghe che dovranno essere motivate per iscritto;
c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale negli ultimi 3 anni,
d) insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i..;

L'Amministrazione, per motivate esigenze organizzative, può conferire incarichi di Elevata Qualificazione anche a dipendenti di ruolo presso il Comune di Cantello che non abbiano maturato il requisito di cui al punto a). In tal caso, fatta l'inderogabilità dei requisiti di cui alle lettere c) ed e) del presente articolo, i requisiti di cui alle lettere b) e d) devono avere quale riferimento le valutazioni disponibili e il fascicolo personale del potenziale incaricato alle dipendenze del Comune di Cantello ovvero di altra Pubblica Amministrazione.

C_B634 - - 1 - 2025-03-03 - 0063400214220250303000210

Gli incarichi di elevata qualificazione, di norma attribuiti a dipendenti con contratto di lavoro a tempo pieno, possono essere motivatamente per esigenze organizzative assegnati a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto di lavoro a tempo pieno. In tal caso si applica il principio di riproporzionamento del trattamento economico che trova applicazione con riferimento alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato.
Sono fatte salve le disposizioni contrattuali in materia di servizi in convezione che si intendono integralmente richiamate.

Art.3. Procedura per il conferimento degli incarichi

Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti, verificati i requisiti di attribuzione, dal Sindaco per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato. Gli incarichi possono essere rinnovati con le medesime modalità.

Art.4. Revoca degli incarichi

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance organizzativa e individuale.
L'Amministrazione, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.
La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato a decorrere dall'efficacia della revoca. Il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'Area di appartenenza.

Art.5. Trattamento economico

Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composta dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato.
Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali in materia.

Art.6. Retribuzione di posizione

Nella individuazione dei criteri per la graduazione delle elevate qualificazioni, il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
Il Comune, in caso di variazioni delle funzioni attribuite alle elevate qualificazioni, ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, procede ad una nuova graduazione delle stesse.
Il sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal CCNL quale retribuzione di posizione.
Il processo di graduazione delle funzioni deve essere svolto in via comparativa per tutte le posizioni istituite, anche in caso di variazioni che interessano un'unica posizione.

C_B634 - - 1 - 2025-03-03 - 0063400214220251030002102

Art.7. Graduazione delle Elevate qualificazioni: principi metodologici

L'obiettivo finale della graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione è invece quello di definire una base per l'attribuzione della retribuzione di posizione prevista dal contratto di lavoro attraverso una ponderazione che tenga in considerazione il carico di lavoro, le responsabilità e le complessità di ciascuna posizione rispetto alle altre posizioni analoghe.

Il sistema di graduazione ha la finalità di pervenire a una valutazione delle posizioni organizzative a prescindere dalle persone. Stabilisce, in sostanza, una graduatoria dei singoli incarichi (posizioni) a prescindere dal potenziale e dalle performance delle persone che riceveranno l'incarico di posizione.

Nel definire una metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative occorre accettare un certo grado di soggettività del risultato finale, qualunque metodologia venga elaborata. Per questa ragione, è necessario prestare particolare attenzione, oltre agli aspetti più propriamente di metodo, al processo decisionale della graduazione. La funzione della metodologia di graduazione è quella di limitare il grado di soggettività delle decisioni, aiutando i decisori ad assumere le proprie scelte secondo percorsi predefiniti e trasparenti.

La graduazione delle posizioni organizzative va intesa come strumento per la gestione delle risorse umane e per tale motivo è passibile di aggiornamenti al verificarsi di modifiche rilevanti nell'organizzazione dell'ente.

Art.8. Soggetti e funzioni

Il processo di graduazione è caratterizzato dai seguenti ruoli:

- il Nucleo di Valutazione che, sentito il Segretario comunale, compila una scheda di analisi delle funzioni assegnate a ciascuna E.Q. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi e che è chiamato a proporre soluzioni di natura metodologica alla graduazione;
- il Segretario comunale che supporta il Nucleo di Valutazione nel procedimento di valutazione sul piano della coerenza tra caratteristiche della posizione, criteri di misurazione ed attribuzione dei punteggi;
- la Giunta, che rappresenta l'organo deputato all'approvazione della metodologia e delle graduazioni e interviene nella graduazione nei modi stabiliti nel presente regolamento.

Art.9. Criteri di graduazione delle Elevate Qualificazioni

La graduazione degli incarichi di E.Q. avviene attraverso un processo di natura quali-quantitativa che ha l'obiettivo, per ciascuno di essi, di coglierne le specificità e che si articola nelle seguenti fasi:

a) l'esplicitazione dei fattori di graduazione;
b) l'attribuzione dei pesi a ciascun fattore di graduazione;
c) l'assegnazione del punteggio per ciascun fattore e per ciascuna posizione.

a) Esplicitazione dei fattori di graduazione

I fattori di graduazione generali e gli elementi specifici di graduazione sono quelli riportati nella seguente tabella:

C_B634 - - 1 - 2025-03-03 - 0063400214220250303000214

CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate	A.1 - Consistenza delle risorse umane (dipendenti) A.2 - Consistenza delle risorse economiche
B. Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B.1 - Complessità del quadro delle relazioni B.2 - Complessità gestionale dei servizi B.3 - Complessità organizzativa B.4 – Progettualità gestite
C. Responsabilità connessa alla posizione	C.1 - Responsabilità amministrativa e contrattuale C.2 - Responsabilità decisionale (discrezionalità) C.3 – Responsabilità verso l'utenza
D. Strategicità della posizione	D.1 - Strategicità della posizione

b) Attribuzione dei pesi a ciascun fattore di graduazione

Ciascun fattore generale di graduazione va opportunamente pesato al fine di considerarne l'importanza relativa nella formulazione del giudizio finale sulla posizione.
In una scala graduata da 0 a 100, a ciascun fattore è stato attribuito un peso, in termini di punteggio massimo che è possibile attribuire a tale fattore. In particolare, i pesi sono i seguenti:

CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	Peso (a)
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate	20%
B. Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	40%
C. Responsabilità connessa alla posizione	30%
D. Strategicità della posizione	10%
TOTALE	**100%**

Analogamente ai fattori generali, viene attribuito a ciascun elemento specifico un peso in termini di punteggio massimo. La somma dei pesi attribuiti a ciascun elemento specifico è pari al peso del criterio generale corrispondente agli elementi specifici, come emerge dalla seguente tabella:

CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE (a)	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE (b)	Peso (b)	Peso (a)
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate	A.1 - Consistenza delle risorse umane (dipendenti)	10	**20**
	A.2 - Consistenza delle risorse economiche	10	
B. Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B.1 - Complessità del quadro delle relazioni	10	**40**
	B.2 - Complessità gestionale dei servizi	10	
	B.3 - Complessità organizzativa	10	
	B.4 – Progettualità gestite	10	
C. Responsabilità connessa alla posizione	C.1 - Responsabilità amministrativa e contrattuale	10	**30**
	C.2 - Responsabilità decisionale (discrezionalità)	10	
	C.3 – Responsabilità verso l'utenza	10	
D. Strategicità della posizione	D.1 - Strategicità della posizione	10	**10**

Per una completa comprensione dei criteri di valutazione adottati è ora necessario analizzare, per ciascun elemento specifico di valutazione:

C_B634 - - 1 - 2025-03-03_0063400214220250303000214

- le informazioni utilizzate per la valutazione;
- i criteri in base ai quali sono assegnati i punteggi.

C_B634 - - 1 - 2025-03-04 14:22:25.0

C_B634 - - 1 - 2025-0G-_DR6300021422025ASSO4030006210

A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate

<table>
<tr><th>Elementi specifici di graduazione</th><th>Informazioni utilizzate</th><th>Criteri di assegnazione dei punteggi</th><th>Schema di calcolo e punteggiatura</th></tr>
<tr><td>A.1 Consistenza delle risorse umane (dipendenti)</td><td>Risorse umane assegnate all’unità organizzativa (al netto dell’incaricato di E.Q), espresse in termini di unità FTE (es. un dipendente a tempo pieno corrisponde a 1 unità FTE, un dipendente part-time al 50% corrisponde a 0,5 FTE).

In sede di prima applicazione della metodologia, e comunque a seguito di una riorganizzazione complessiva della struttura organizzativa, si prende in considerazione la consistenza del personale assegnato così come risultante a seguito della Deliberazione di riorganizzazione. Nel caso di una ri-graduazione periodica, si prende in considerazione la dotazione di personale assegnata con l’ultimo PIAO approvato.</td><td>All’Unità Organizzativa che presenta il valore più elevato verrà attribuito il punteggio massimo. Per le altre unità organizzative, il punteggio viene determinato in misura proporzionale.</td><td>
<table>
<tr><th>POSIZIONE</th><th>Valore</th><th>% sul totale</th><th>Punti</th></tr>
<tr><td>Posizione 1</td><td rowspan="5">Valore per ciascuna posizione desunto dal PP dell’anno di riferimento della pesatura</td><td rowspan="5">Peso percentuale del valore di ciascuna posizione sull’importo totale</td><td rowspan="5">Attribuzione alla posizione con % maggiore del massimale dei punti. Alle altre posizioni attribuzione di un punteggio derivate dal rapporto tra il valore della posizione e il valore massimo</td></tr>
<tr><td>Posizione 2</td></tr>
<tr><td>Posizione …</td></tr>
<tr><td>Posizione …</td></tr>
<tr><td>Posizione n</td></tr>
<tr><td></td><td>Totale</td><td>100,00%</td><td></td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>A2. Consistenza delle risorse finanziarie</td><td>La consistenza delle risorse finanziarie viene determinata prendendo in considerazione:
– i capitoli di spesa corrente (Tit. 1) assegnati all’unità organizzativa (50%);
– gli altri capitoli di spesa assegnati all’unità organizzativa, esclusi quelli dei Tit. 4, 5, 7 (10%);
– i capitoli di entrata assegnati all’unità organizzativa, esclusi quelli dei Tit. 6, 7, 9 (40%).

La somma ponderata dei valori di cui all’elenco precedente determina la consistenza delle risorse finanziarie di ciascuna unità organizzativa.
Per il calcolo, si prendono in considerazione gli stanziamenti assestati relativi all’esercizio in cui viene effettuata la graduazione.</td><td>Il punteggio verrà attribuito nel seguente modo:
– per ciascuno dei tre fattori considerati (spesa corrente, altri capitoli di spesa, altri capitoli di entrata) si individua l’unità organizzativa che presenta il valore più elevato. A questa si attribuisce il punteggio massimo. Per le altre unità organizzative, il punteggio viene determinato in misura proporzionale;
– il punteggio complessivo di ciascuna unità organizzativa viene determinato calcolando la media ponderata dei punteggi attribuiti ai tre fattori.</td><td>
<table>
<tr><th>POSIZIONE</th><th>Valore</th><th>% sul totale</th><th>Punti</th></tr>
<tr><td>Posizione 1</td><td rowspan="5">Valore per ciascuna posizione desunto dal PP dell’anno di riferimento della pesatura</td><td rowspan="5">Peso percentuale del valore di ciascuna posizione sull’importo totale</td><td rowspan="5">Attribuzione alla posizione con % maggiore del massimale dei punti. Alle altre posizioni attribuzione di un punteggio derivate dal rapporto tra il valore della posizione e il valore massimo</td></tr>
<tr><td>Posizione 2</td></tr>
<tr><td>Posizione …</td></tr>
<tr><td>Posizione …</td></tr>
<tr><td>Posizione n</td></tr>
<tr><td></td><td>Totale</td><td>100,00%</td><td></td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

C_B634 - - 1 - 2025-0G-DB63000214220254SS04030008210

B. Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata

<table>
<tr><th>Elementi specifici di graduazione</th><th>Informazioni utilizzate</th><th>Criteri di assegnazione dei punteggi</th><th>Schema di calcolo e punteggiatura</th></tr>
<tr><td>B1. Complessità del quadro delle relazioni</td><td>Si prenderà in considerazione la numerosità e la varietà dei portatori di interesse interni ed esterni con cui si relaziona l'unità organizzativa.
Punto di riferimento per tale analisi sarà una mappa dei portatori di interessi di ogni unità organizzativa, definita sulla base di una griglia di riferimento omogenea per tutto l'ente</td><td>Per ogni categoria di stakeholder viene dato un punteggio da 1 a 3 in ragione della complessità. La sommatoria tra stakeholder esterni (pesati al 70%) e interni (pesati al 30%) originano il punteggio totale delle relazioni. Al punteggio massimo viene attribuito il valore massimo e, in proporzione, si attribuirà il punteggio alle altre posizioni.</td><td>
[x] Punteggi attribuibili in relazione alla frequenza e articolazione e complessità delle relazioni:
1 = relazione lineare
2 = relazione complessa
3 = relazione complessa e critica
<table>
<tr><th></th><th></th><th>Posizione 1</th><th>Posizione 2</th><th>Posizione ....</th><th>Posizione ....</th><th>Posizione n</th></tr>
<tr><td rowspan="4">Stakeholder esterni
(peso70%)</td><td>Categoria 1</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td></tr>
<tr><td>Categoria 2</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td></tr>
<tr><td>Categoria ...</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td></tr>
<tr><td>Categoria n</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Stakeholder interni
(peso 30%)</td><td>Categoria 1</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td></tr>
<tr><td>Categoria 2</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td></tr>
<tr><td>Categoria ...</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td></tr>
<tr><td>Categoria n</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td><td>[x]</td></tr>
<tr><td colspan="2">TOTALE RELAZIONI – sommatoria dei punteggi ponderati per i pesi</td><td>Σ [x1]</td><td>Σ [x2]</td><td>Σ [x...]</td><td>Σ [x...]</td><td>Σ [x n]</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>B2. Complessità gestionale dei servizi</td><td>Si prenderanno in considerazione la modalità di gestione prevalente dei servizi gestiti e la dimensione dei procedimenti presidiati.
Punti di riferimento per la valutazione di tali aspetti saranno:
– una mappa dei servizi/attività erogati da ogni unità organizzativa nella quale sarà specificata la modalità di gestione adottata (diretta/esternalizzata, singola/associata o di rete)</td><td>Il punteggio viene attribuito utilizzando una matrice di posizionamento (griglia qualitativa a due variabili articolata in "basso", "medio", "alto").
Ogni posizione potrà perciò essere collocata in uno dei quadranti derivanti dall'utilizzo di tale griglia, con l'attribuzione di un punteggio specifico all'interno dell'intervallo di punti che caratterizza il quadrante.</td><td>
<table>
<tr><td></td><td></td><td colspan="3">[Punteggio attribuito]</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Modalità di gestione dei servizi presidiati</td><td>Gestione in rete/coprogettazione</td><td>[5-6]</td><td>[7-8]</td><td>[9-10]</td></tr>
<tr><td>Esternalizzata/ Appalto</td><td>[3-4]</td><td>[5-6]</td><td>[7-8]</td></tr>
<tr><td>Interna/diretta</td><td>[1-2]</td><td>[3-4]</td><td>[5-6]</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>Pochi
E
Omogenei</td><td>Pochi e Eterogenei
O
Molti e omogenei</td><td>Molti
E
Eterogenei</td></tr>
<tr><td colspan="4">Natura dei processi e servizi presidiati</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

C_B634 - - 1 - 2025-0G-DR63000214220254SS04030008210

<table>
<tr><th>Elementi specifici di graduazione</th><th>Informazioni utilizzate</th><th>Criteri di assegnazione dei punteggi</th><th>Schema di calcolo e punteggiatura</th></tr>
<tr><td>B3. Complessità organizzativa</td><td>Saranno prese in considerazione la gamma delle professionalità e la dotazione di risorse disponibile rispetto a quanto programmato. I punti di riferimento per tale analisi saranno costituiti:
– dalla mappa dei profili professionali gestiti (personale dipendente e collaboratori diretti, es. consulenti)
– dalla dotazione organica assegnata all'unità organizzativa, espressa in unità F.T.E., così come risultante dall'ultimo PIAO approvato o dall'ultimo provvedimento di riorganizzazione deliberato, evidenziando le tipologie di categoria e di profilo professionale del personale stesso, nonché il rapporto tra dotazione organica e personale effettivamente in servizio.</td><td>Il punteggio viene attribuito utilizzando una matrice di posizionamento (griglia qualitativa a due variabili articolata in "basso", "medio", "alto").
Ogni posizione potrà perciò essere collocata in uno dei quadranti derivanti dall'utilizzo di tale griglia, con l'attribuzione di un punteggio specifico all'interno dell'intervallo di punti che caratterizza il quadrante.</td><td>[Punteggio attribuito]
<table><tr><td rowspan="3">Diversificazione dei profili gestiti</td><td>Alta</td><td>[5-6]</td><td>[7-8]</td><td>[9-10]</td></tr><tr><td>Media</td><td>[3-4]</td><td>[5-6]</td><td>[7-8]</td></tr><tr><td>Bassa</td><td>[1-2]</td><td>[3-4]</td><td>[5-6]</td></tr><tr><td></td><td></td><td>>80%</td><td><80%;>50%</td><td><50%</td></tr><tr><td></td><td></td><td colspan="3">Dotazione disponibile/prevista</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>B4. Progettualità presidiate</td><td>Saranno prese in considerazione le progettualità presidiate dalle unità organizzative con una ponderazione in ragione del valore complessivo, della complessità delle progettualità (derivanti dal livello istituzionale dell'ente finanziatore) e del ruolo svolto (mera definizione del progetto, gestione e rendicontazione)</td><td>Il punteggio viene attribuito in ragione del valore dei progetti finanziati presidiato. Tale valore viene aggiustato in ragione dei seguenti correttivi moltiplicatori:
A). livello istituzionale dell'ente finanziatore (parametro 1 per gli enti locali e per le organizzazioni del territorio/regionali), parametro 2 per i finanziamenti regionali, parametro 3 per i finanziamenti nazionali e UE (es. PNRR). Il moltiplicatore si otterrà moltiplicando il nr. di progetti gestiti per ciascuna fascia per il valore del parametro)
B). ruolo svolto dall'unità organizzativa, con valori 0 (in caso di assenza di ruolo) o 1 (in caso di svolgimento di un ruolo attivo). Tale valore verrà attribuito in modo univoco con riferimento alla fase di progettazione, gestione e rendicontazione. La somma dei valori (max 3) sarà utilizzato quale moltiplicatore.
Il punteggio complessivo per ciascuna UO verrà assegnato moltiplicando il valore complessivo dei progetti per il moltiplicatore A) e per il moltiplicatore B).</td><td><table><tr><th></th><th>Posizione 1</th><th>Posizione 2</th><th>Posizione ...</th><th>Posizione ...</th><th>Posizione n</th></tr><tr><td>Valore complessivo dei progetti (A) - Euro</td><td>€</td><td>€</td><td>€</td><td>€</td><td>€</td></tr><tr><td>Moltiplicatore livello istituzionale ente erogatore (B)</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Locale/regionale - nr. progetti</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Nazionale - nr. progetti</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>UE/PNRR - nr. progetti</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Valore moltiplicatore livello istituzionale (B)</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Moltiplicatore ruolo (C)</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Programmazione/progettazione - nr. progetti</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Gestione/presidio - nr. progetti</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Rendicontazione - nr. progetti</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Valore moltiplicatore ruolo (C)</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Punteggio complessivo (A*B*C)</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Punteggio per la graduazione</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></td></tr>
</table>

C_B634 - - 1 - 2025-0G-DR6300021422025ASSO4030008210

Elementi specifici di graduazione	Informazioni utilizzate	Criteri di assegnazione dei punteggi	Schema di calcolo e punteggiatura
		All'Unità Organizzativa che presenta il valore più elevato verrà attribuito il punteggio massimo. Per le altre unità organizzative, il punteggio viene determinato in misura proporzionale.	

C. Complessità specialistica

Elementi specifici di graduazione	Informazioni utilizzate	Criteri di assegnazione dei punteggi	Schema di calcolo e punteggiatura
C.1 Responsabilità amministrativa e contrattuale	Al fine di valutare tali parametri, oltre alle responsabilità desumibili dalla normativa e dai regolamenti interni, per ciascuna posizione saranno presi in considerazione: – il grado di responsabilità amministrativa, connessa al numero di procedimenti amministrativi gestiti e al grado di rischio corruttivo; – il grado di responsabilità contrattuale, connessa agli appalti/contratti presidiati (numero e valore) presidiati/controllati.	Il punteggio viene attribuito attraverso la media semplice dei punteggi ottenuti con riferimento a ogni singola area di responsabilità. Il punteggio massimo viene attribuito all'unità organizzativa con valori di riferimento maggiori, in proporzione alle altre.	

	Posizione 1	Posizione 2	Posizione 3	Posizione …	Posizione n
Nr. procedimenti amministrativi gestiti					
Rischio medio (in % rispetto al rischio massimo)					
Altri ruoli di responsabilità assegnati in modo formalizzato					
Punteggio responsabilità amministrativa (A)					
Nr. contratti (appalti, liberi professionisti, ecc.) presidiati con funzioni di controllo tecnico e autorizzazione al pagamento					
Valore complessivo dei contratti presidiati					
Punteggio responsabilità contrattuale (B)					
PUNTEGGIO COMPLESSIVO (media A e B)					

C_B634 - - 1 - 2025-0G-DB63000214220254SS04030002100

<table>
<tr>
<td>C.2 Responsabilità decisionale (discrezionalità)</td>
<td>Si prendono in analisi i limiti e i livelli di responsabilità derivanti dal contesto direzionale e politico nonché dal quadro normativo procedurale della posizione, in ragione del seguente schema di riferimento:
• Basso = la posizione opera con limitata autonomia nell'ambito di precise direttive politiche entro un ben definito quadro normativo e procedurale
• Medio= la posizione opera con ampia autonomia nell'ambito di precise direttive politiche che consentono una limitata flessibilità di scelta entro u complesso quadro normativo e procedurale
• Alto= La posizione opera con assoluta autonomia nell'ambito di direttive politiche (indirizzi e linee guida) che richiedono interpretazioni e consentono un'ampia flessibilità di scelta entro un ampio quadro normativo e procedurale</td>
<td>Il punteggio viene attribuito utilizzando una matrice di posizionamento (griglia qualitativa a una variabili articolata in “basso”, “medio”, “alto”).</td>
<td>
<table>
<tr><th></th><th>Bassa</th><th>Media</th><th>Tutte</th></tr>
<tr><td>Responsabilità decisionale (discrezionale)</td><td>[1-3]</td><td>[4-7]</td><td>[8-10]</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>C.3 Responsabilità verso l’utenza</td>
<td>Saranno prese in considerazione la visibilità del servizio e la responsabilità verso l’utenza con la seguente declinazione:
Visibilità dei servizi
• Bassa = posizioni che erogano servizi all’interno e/o all’esterno dell’Ente, la cui qualità è scarsamente visibile e valutabile all’esterno della propria unità organizzativa
• Media= posizioni che erogano servizi all’interno e/o all’esterno dell’Ente, la cui qualità è visibile, valutabile e ha impatto, in termini di efficacia e efficienza, soltanto rispetto ai propri utenti (interni o esterni)
• Alta= posizioni che erogano servizi all’interno e/o all’esterno dell’Ente, la cui qualità è visibile, valutabile, e ha un impatto, in termini di efficacia e efficienza, rispetto ad un numero elevato di utenti

Responsabilità verso l’utenza
• Bassa = in caso di disfunzione del servizio erogato dalla posizione, disagi a cittadini oppure a servizi/settori interni utenti, con un contenuto livello di complessità, tempi e costi per il ripristino del servizio
• Media= in caso di disfunzione del servizio erogato dalla posizione, disagi avvertibili da tutta la città oppure interni a livello di funzionamento generale dell’Ente, con un certo livello di complessità, tempi e costi per il ripristino del servizio, e possibili</td>
<td>Il punteggio viene attribuito utilizzando una matrice di posizionamento (griglia qualitativa a due variabili articolata in “basso”, “medio”, “alto”).
Ogni posizione potrà perciò essere collocata in uno dei quadranti derivanti dall’utilizzo di tale griglia, con l’attribuzione di un punteggio specifico all’interno dell’intervallo di punti che caratterizza il quadrante.</td>
<td>
[Punteggio attribuito]
<table>
<tr><td rowspan="3">Visibilità dei servizi</td><td>Alta</td><td>[5-6]</td><td>[7-8]</td><td>[9-10]</td></tr>
<tr><td>Media</td><td>[3-4]</td><td>[5-6]</td><td>[7-8]</td></tr>
<tr><td>Bassa</td><td>[1-2]</td><td>[3-4]</td><td>[5-6]</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>Bassa</td><td>Media</td><td>Alta</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="3">Responsabilità verso l’utenza</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

C_B634 - - 1 - 2025-0G-_DR63000214220254SS04030006100

	reazioni negative di associazioni, categorie professionali, mass media • Alta= in caso di disfunzione del servizio erogato dalla posizione, danni avvertiti da tutta la città oppure interni a livello di funzionamento generale dell'Ente, con elevato livello di complessità, tempi e costi per il ripristino del servizio e reazioni negative di associazioni, categorie professionali, mass media di vasta portata.		

D. Strategicità della posizione

Elementi specifici di graduazione	Informazioni utilizzate	Criteri di assegnazione dei punteggi	Schema di calcolo e punteggiatura
D.1 Strategicità della posizione	Rilevanza della posizione rispetto alla mission aziendale, al programma di mandato e al funzionamento dell'organizzazione.	Punteggio in ragione della strategicità	

	Bassa	Media	Alta
Strategicità dell'unità organizzativa	[1-3]	[4-7]	[8-10]

c) Assegnazione del punteggio per ciascun fattore e per ciascuna posizione

Il percorso di determinazione della pesatura di ciascuna posizione prevede i seguenti passaggi operativi:

- Acquisizione delle informazioni. Il Nucleo di valutazione acquisisce le informazioni necessarie per definire il punteggio di ciascuno degli elementi specifici di graduazione. A tal fine saranno utilizzate apposite schede di rilevazione e raccolta delle informazioni. Le informazioni sono elaborate e trasmesse dagli uffici dell'ente. Ciascun ufficio assume piena responsabilità ai fini di legge in merito alla veridicità ed attendibilità delle informazioni fornite.
- Confronto con l'ente. Acquisite le informazioni necessarie, il Nucleo effettuerà colloqui il Direttore e con eventuali altri soggetti che si ritenga necessario sentire per avere un quadro completo degli elementi valutativi.
- Definizione delle proposte di graduazione. Sulla base degli elementi raccolti nelle fasi precedenti, il Nucleo di valutazione definisce le proposte di graduazione di ciascuna incarico di E.Q.

Art.10. Applicazione della pesatura alle Elevate Qualificazioni

Applicata la pesatura gli incarichi di Elevata Qualificazione sono collocati all'interno delle seguenti fasce, coerenti con le disposizioni del CCNL funzioni locali 2022/2024 del 23/02/2026:

Fascia	Punteggio		Retribuzione di posizione
	Min(>)	Max(<=)	
A	**99**	**100,00**	22.000,00
B	**96**	**98,00**	19.500,00
C	**91**	**95,00**	18.000,00
D	**86**	**90,00**	16.500,00
E	**81**	**85,00**	13.500,00
F	**71**	**80,00**	12.000,00
G	**61**	**70,00**	10.500,00
H	**51**	**60,00**	9.500,00
I	**41**	**50,00**	8.000,00
J	**0**	**40,00**	5.000,00

Posizioni collocate nella medesima fascia avranno la medesima retribuzione di posizione.
In caso di incapienza delle risorse disponibili le fasce verranno riparametrate in ragione della disponibilità, con l'eccezione della, corrispondente al minimo contrattuale per gli incarichi di Elevata Qualificazione.

Art.11. Meccanismi correttivi

Nel caso in cui dalla sommatoria delle retribuzioni di posizione teoriche di cui all'Art.10 emerga una incapienza delle somme a disposizione dell'ente per la remunerazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, il differenziale per il rientro nelle somme stanziate verrà distribuito in ragione direttamente proporzionale al valore corrispondente alla retribuzione di posizione teorica di ciascun incarico di Elevata

C_B634 - - 1 - 2025-03-03_0063400214220250303000210

Qualificazione, fatto salvo il valore minimo contrattuale da attribuirsi a ciascun incarico di Elevata Qualificazione.
Parimenti, in caso di resti derivanti dalla sommatoria delle retribuzioni di posizione rispetto alle somme disponibili, si disporrà l'assegnazione, fino a concorrenza delle somme a disposizione, in proporzione ai valori attribuiti ai sensi dell'Art.10 a titolo di retribuzione di posizione teorica, fatto salvo il massimale previsto contrattualmente per gli incarichi di Elevata Qualificazione.

Art.12. Retribuzione di risultato

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi del vigente CCNL.
I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali, sono stabiliti nella regolamentazione comunale inerente al ciclo di valutazione della performance.

Art.13. Incarichi ad interim

Al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., cui sia conferito un incarico ad interim relativo ad altra posizione, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura è variabile dal 15% al 25%, da definirsi in sede di pesatura anche in ragione delle risorse disponibili, del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico ad interim.
La percentuale è definita all'atto del conferimento dell'incarico ad interim.
Nella definizione della percentuale di cui al primo periodo, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
Nel caso di conferimento di un incarico ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla posizione vacante confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di E.Q.

Art.14. Decorrenza

Il presente Regolamento entra in vigore alla data di pubblicazione e trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.

C_B634 - - 1 - 2025-03-03 - 0063400214220250303 0002102